Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4003**
17. Wahlperiode 30. 11. 2010

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Jutta Krellmann, Diana Golze, Dr. Kirsten Tackmann, Halina Wawzyniak und der Fraktion DIE LINKE.

Einheitliche Befugnisse für Betriebs- und Personalräte bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert in § 17 Absatz 1 unter anderem die Vertretungen der Beschäftigten auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 AGG genannten Ziels der Nichtdiskriminierung mitzuwirken. Vertretungen der Beschäftigten sind im privatwirtschaftlichen Bereich die Betriebsräte, im öffentlichen Dienst die Personalräte, hinzukommen noch im kirchlichen Bereich die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen.

Mit § 17 Absatz 2 AGG wird die Umsetzung dieser Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte konkretisiert. Sie erhalten eine neue Antragsbefugnis, indem sie auch ohne Zustimmung der oder des Betroffenen eigenständig vom Arbeitgeber verlangen können, dass dieser jede diskriminierende Handlung unterlässt, aktiv gegen bestehende Diskriminierung vorgeht und das Vorgehen anderer gegen Diskriminierung duldet. Zweck des § 17 Absatz 2 AGG ist es, ein gesetzmäßiges Verhalten des Arbeitgebers nach den Vorgaben der §§ 6 bis 16 AGG sicherzustellen.

§ 17 Absatz 2 AGG gibt dem Betriebsrat und jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des Abschnitts 2 AGG eine eigenständige prozessuale Befugnis.

Personalräte, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen sind aus dem Geltungsbereich des § 17 Absatz 2 AGG ausgenommen. Ihnen stehen nach dem AGG keine konkreten Umsetzungsinstrumente zur Verwirklichung des Ziels der Nichtdiskriminierung zur Verfügung.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Sieht die Bundesregierung Rechtfertigungsgründe, die eine Ungleichbehandlung der betrieblichen Interessenvertretungen hinsichtlich der Umsetzungsrechte weiter als geboten erscheinen lassen, und wenn ja, worin bestehen diese?
2. Welche rechtlichen Möglichkeiten sieht die Bundesregierung gegenwärtig für die Einflussnahme von Personalräten, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen auf die nach Inkrafttreten des AGG erforderlichen diskriminierungsfreien Neuregelungen der

- Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung, Gehaltsfragen und Mitbestimmungsmodalitäten,
- Arbeitsverträge, Kündigungen, Sozialauswahl, Arbeitszeugnisse,
- Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren und Absagen

in Unternehmen (bitte nicht pauschal, sondern für jeden Regelungsgegenstand einzeln beantworten)?

3. Beabsichtigt die Bundesregierung, in den Geltungsbereich des § 17 Absatz 2 AGG auch Personalräte, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen einzubeziehen?

   Wenn ja, wann soll das erfolgen?

   Wenn nein, sind anderweitige Regelungen zur Stärkung der Position von Personalräten, Sprecherinnen- und Sprecherausschüssen oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen bei der Durchsetzung des AGG geplant, und welche?

Berlin, den 30. November 2010

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333